



СК-ПСП-4.4.3-04-21

Министерство здравоохранения Алтайского края

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Барнаульский базовый медицинский колледж»

ПОЛОЖЕНИЕ О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

УТВЕРДЖЕНО:

приказом КГБПОУ «Барнаульский базовый медицинский колледж»

от « 08 » 10. 2021 № Здд-кн**ПОЛОЖЕНИЕ
О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ**

СК-ПСП-4.4.3-04-21

Версия 1.0

Дата введения: 10.10.2021

Барнаул, 2021

	Должность	Фамилия/ Подпись	Дата
Разработал	Специалист ООКПР	Никитина А.А.	<u>08.10.2021</u>
Согласовал	Руководитель ЦЭКА	Корягина Н.Г.	<u>08.10.2021</u>
	Юрисконсульт	Шароян К.З.	<u>08.10.2021</u>
Версия: 1.0	Без подписи документ действителен 8 часов после распечатки.	КЭ: _____ УЭ№_____	Стр. 1 из 12



СК-ПСП-4.4.3-04-21

Министерство здравоохранения Алтайского края

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Барнаульский базовый медицинский колледж»

ПОЛОЖЕНИЕ О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях регламентации отношений в КГБПОУ «Барнаульский базовый медицинский колледж» (далее – колледж), связанных с организацией дистанционной работы сотрудников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также локальными нормативными актами колледжа. Настоящее положение распространяется на всех работников колледжа.

1.2. Дистанционной (удаленной) работой (далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе Интернета, и сетей связи общего пользования (статья 312.1 ТК РФ).

1.3. Работники колледжа на основе заключенных с ними трудовых договоров могут выполнять трудовую функцию дистанционно в соответствии с одним из следующих вариантов:

на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора);
временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев);

периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

1.4. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» ТК РФ.



СК-ПСП-4.4.3-04-21

Министерство здравоохранения Алтайского края

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Барнаульский базовый медицинский колледж»

ПОЛОЖЕНИЕ О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

2. Особенности заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) о дистанционной работе

2.1. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается местонахождение колледжа.

2.2. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

2.3. Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (часть 3 статьи 68 ТК РФ), может осуществляться путем обмена электронными документами.

2.4. Предоставление работнику права обмена электронными документами с работодателем не исключает возможности получения им письменных экземпляров документов по почте по дополнительному запросу, а также возможности получения документов и (или) ознакомления с ними при посещении работником отдела кадров колледжа лично.

2.5. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.



СК-ПСП-4.4.3-04-21

Министерство здравоохранения Алтайского края

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Барнаульский базовый медицинский колледж»

ПОЛОЖЕНИЕ О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

3. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя

3.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

3.2. В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной локальными нормативными актами колледжа и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

3.3. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в трехдневный срок.

3.4. Взаимодействие работников колледжа с дистанционным работником осуществляется как путем обмена электронными документами, так и иными способами, в том числе с помощью почтовой и курьерской служб. Приоритетным способом обмена документами является обмен документами по корпоративной электронной почте.

3.5. Взаимодействие работников колледжа с дистанционным работником возможно в том числе по личной электронной почте, личному мобильному и домашнему номерам телефонов, предоставленным дистанционным работником добровольно.

3.6. При взаимодействии с дистанционным работником могут быть использованы различные программы-мессенджеры, программы видеоконференций. Конкретная программа определяется непосредственным руководителем дистанционного работника, о чем дистанционный работник должен быть своевременно уведомлен непосредственным руководителем.



СК-ПСП-4.4.3-04-21

Министерство здравоохранения Алтайского края

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Барнаульский базовый медицинский колледж»

ПОЛОЖЕНИЕ О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

3.7. В случае проведения дистанционного совещания посредством конференц-связи дистанционный работник должен присутствовать на нем. Информацию о времени и программе (способе) проведения совещания направляет организатор мероприятия (предпочтительно по корпоративной почте, но могут быть использованы и другие способы, указанные в настоящем Положении).

3.8. Если дистанционный работник не выходит на связь, то его непосредственный руководитель обязан поставить об этом в известность директора колледжа. Непосредственный руководитель дистанционного работника должен составить акт о невыходе его на связь, который должен быть направлен дистанционному работнику вместе с требованием представить письменное объяснение. Обмен документами осуществлять по корпоративной электронной почте (при ее отсутствии – личной электронной почте) с дублированием информации с помощью программы-мессенджера.

3.9. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) директора колледжа, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником.

3.10. В случаях, если в соответствии с ТК РФ работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа.

3.11. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 ТК РФ), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении.

3.12. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными зако-



СК-ПСП-4.4.3-04-21

Министерство здравоохранения Алтайского края

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Барнаульский базовый медицинский колледж»

ПОЛОЖЕНИЕ О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

нами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

3.13. В колледже действует следующий порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя:

все дистанционные работники колледжа ежедневно направляют своему непосредственному руководителю отчет о проделанной за день работе в свободной форме с использованием корпоративной электронной почты;

в течение рабочего времени работники взаимодействуют с другими сотрудниками колледжа, представителями сторонних организаций с использованием корпоративной электронной почты, специализированных программ, телефонной связи и иных средств коммуникации. Работник, если из сути выполняемой им работы не следует иное, обязан в течение рабочего дня присутствовать на рабочем месте и в разумное время (в течение 30 минут) отвечать на направленные ему обращения от руководителей структурных подразделений колледжа, других работников, сторонних организаций, если они требуют ответа, либо подтверждать получение письма.

4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника

4.1. Режим рабочего времени дистанционного работника определяется правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, а при наличии особенностей – трудовым договором с работником.

При временной дистанционной работе трудовым договором либо соответствующим локальным нормативным актом колледжа могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

4.2. Работникам, обязанным работать дистанционно в установленное колледжем время, соответствующие положения включаются в трудовые договоры с ними (дополнительные соглашения к таким договорам).

4.3. В случае необходимости вызова работодателем дистанционного



СК-ПСП-4.4.3-04-21

Министерство здравоохранения Алтайского края

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Барнаульский базовый медицинский колледж»

ПОЛОЖЕНИЕ О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте:

непосредственный руководитель уведомляет об этом работника не менее чем за три календарных дня (а в случае производственной необходимости – за один календарный день). Вопрос о сроке, в течение которого дистанционный работник должен выполнять свои должностные обязанности на стационарном рабочем месте, решается по согласованию сторон трудового договора;

работник, у которого возникла необходимость выполнения трудовой функции на рабочем месте, уведомляет об этом своего непосредственного руководителя не менее чем за три календарных дня (а в случае производственной необходимости – за один календарный день). Вопрос о сроке, в течение которого дистанционный работник может выполнять свои должностные обязанности на стационарном рабочем месте, решается по согласованию сторон трудового договора.

4.4. Дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в том же порядке, что и остальным работникам колледжа, на основании графика отпусков. Вопрос о предоставлении иных отпусков, переносе, продлении отпуска решается в порядке, аналогичном установленному для иных работников колледжа, путем обмена документами по электронной почте, как это предусмотрено настоящим положением.

4.5. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 «Отпуска» ТК РФ, т.е. в общеустановленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке.

4.6. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

4.7. Дистанционный работник может быть направлен в командировку в порядке и на условиях, установленных для всех работников колледжа трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными



СК-ПСП-4.4.3-04-21

Министерство здравоохранения Алтайского края

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Барнаульский базовый медицинский колледж»

ПОЛОЖЕНИЕ О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

актами колледжа.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 – 168 ТК РФ в части гарантий и компенсаций, предоставляемых командированным работникам.

5. Особенности охраны труда дистанционных работников

5.1. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

5.2. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

6. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником

6.1. Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодей-



СК-ПСП-4.4.3-04-21

Министерство здравоохранения Алтайского края

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Барнаульский базовый медицинский колледж»

ПОЛОЖЕНИЕ О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

ствия с работодателем не установлен).

6.2. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

6.3. В случае если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

7. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

7.1. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

7.2. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением



СК-ПСП-4.4.3-04-21

Министерство здравоохранения Алтайского края

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Барнаульский базовый медицинский колледж»

ПОЛОЖЕНИЕ О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

7.3. Работодатель с учетом мнения выборного представительного органа работников принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу; срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.



Министерство здравоохранения Алтайского края

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Барнаульский базовый медицинский колледж»

ПОЛОЖЕНИЕ О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

7.4. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящим положением, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

7.5. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

7.6. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен локальными нормативными актами колледжа.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения его приказом директора колледжа и действует до утверждения нового Положения.



СК-ПСП-4.4.3-04-21

Министерство здравоохранения Алтайского края

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Барнаульский базовый медицинский колледж»

ПОЛОЖЕНИЕ О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

8.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению должны быть утверждены приказом директора колледжа.

8.3. Актуализация осуществляется при внесении изменений в документ или при изменении законодательной базы.